

Polityka wynagrodzeń w Grupie oparta jest o zasadę równouprawnienia, tzn. wielkość wynagrodzenia pracowników zależy od poziomu posiadanych kompetencji, umiejętności i zaangażowania.

Tabela Wartość wskaźnika wynagrodzeń

Wartość wskaźnika GPGR dla poszczególnych grup pracowniczych *	Rok 2021
Produkcja, magazyn i logistyka	22%
Sprzedaż i marketing	4%
Pozostali Pracownicy	16%
<b>Ogółem</b>	17%

\* Współczynnik jest wyliczony w oparciu o całkowite wynagrodzenie uwzględniające premie, nagrody, dodatki.

Grupa ML System analizuje współczynnik GPGR - Gender Pay Gap Ratio. GPGR jest liczony w procentach jako wartość bezwzględna różnicy ilorazu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia kobiet, podzielonego przez przeciętne miesięczne wynagrodzenie mężczyzn i liczby 1.

Działania jakie Grupa ML System podejmuje, aby zmniejszać lukę płacową:

- Dokonywanie podwyżek wynagrodzeń z zachowaniem zasad równouprawnienia płci
- W procesie rekrutacji i selekcji Pracowników na nowe stanowiska pracy oferowane są wynagrodzenia w takiej samej wysokości niezależnie od kryterium płci i wartościowane są w oparciu o kompetencje oraz doświadczenie zawodowe bez względu na płeć Pracownika.